Contrat de sécurisation professionnelle, mode d'emploi

TOUTE ENTREPRISE DE MOINS DE 1.000 SALARIÉS QUI LICENCIE POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ET TOUTE ENTREPRISE – SANS CONDITION D'EFFECTIF – EN REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE DOIT PROPOSER AUX SALARIÉS CONCERNÉS UN CSP (CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE).

QUAND DOIT-IL ÊTRE MIS EN PLACE ?

Ce dispositif, qui remplace depuis le 1er septembre 2011, les anciens CTP (contrat de transition professionnelle) et CRP (convention de reclassement personnalisé), s'applique aux procédures de licenciement économique engagées. Comme les deux mesures précédentes, le CSP offre une indemnisation et un accompagnement personnalisé aux salariés qui le souhaitent.

QUI EST CONCERNÉ ?

Le CSP concerne un plus grand nombre de salariés que les deux précédents dispositifs, puisqu'il vise tous les licenciés économiques travaillant dans une entreprise employant moins de 1.000 salariés, ayant au minimum un an d'ancienneté (contre deux ans pour accéder auparavant à la CRP). Ce parcours sur mesure est également accessible aux futurs bénéficiaires de l'assurance chômage travaillant dans l'entreprise depuis moins de un an. Il leur donne droit à une indemnité équivalente à l'ARE (allocation de retour à l'emploi). De plus, dans certains bassins d'emploi, le CSP est ouvert à titre expérimental aux salariés terminant un CDD, un contrat d'intérim ou de chantier.

COMBIEN PERÇOIT LE BÉNÉFICIAIRE ?

Le bénéficiaire du CSP reçoit une allocation spécifique égale à 80 % de son salaire journalier de référence. Il peut également, deux fois pendant son parcours, être embauché à titre temporaire : le CSP est alors suspendu pendant trois mois au plus. Et si le salaire perçu est inférieur d'au moins 15 % à son allocation, le stagiaire reçoit une indemnité différentielle de reclassement. Les futurs bénéficiaires de l'assurance chômage travaillant dans l'entreprise depuis moins de un an perçoivent une indemnité équivalente à l'ARE (allocation de retour à l'emploi).

QUELLE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT ?

La personne qui signe un CSP devient stagiaire de la formation professionnelle. Pendant une durée maximale de douze _SRmois, elle suit un parcours individualisé coordonné par Pôle emploi. Le stagiaire se voit proposer un bilan de compétences et/ou une aide à l'orientation professionnelle, une VAE, une formation adaptée, un appui social et/ou psychologique, des actions liées à la recherche d'emploi, etc.

QUELLE PROCÉDURE ?

L'employeur doit informer individuellement et par écrit le salarié du contenu du CSP : la proposition est faite lors de l'entretien préalable de licenciement ou, le cas échéant, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

- Le salarié dispose d'un délai de réflexion de vingt et un jours pour accepter ou refuser le CSP à compter du lendemain de la remise des documents.

• En cas d'accord, le contrat est réputé rompu et le salarié est dispensé de préavis. Il ne reçoit pas l'indemnité légale ou conventionnelle afférente, l'employeur doit la verser à Pôle emploi dans la limite de trois mois. Si l'indemnité de préavis est supérieure à trois mois, le salarié percevra la partie excédentaire.
• L'employeur doit verser à Pôle emploi une somme correspondant aux heures acquises par le salarié au titre du DIF non utilisées.
• Si l'employeur ne propose pas le CSP au salarié licencié, Pôle emploi le fait à sa place. Si le salarié refuse le CSP proposé par Pôle emploi, l'employeur est redevable auprès de Pôle emploi d'une contribution spécifique égale à deux mois de salaire brut calculés sur les douze derniers mois travaillés, portée à trois mois (charges sociales comprises) si le salarié adhère à la suite de la proposition de Pôle emploi.